



---

## **STANOWISKO PRACODAWCÓW RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ WOBEC MINISTERIALNEGO PROJEKTU USTAWY O ZMIANIE USTAWY – KODEKS PRACY W ZAKRESIE UREGULOWANIA PRACY ZDALNEJ**

Pracodawcy RP pozytywnie oceniają ideę usankcjonowania pracy zdalnej w Kodeksie pracy. Naszym zdaniem przedstawiony przez ministerstwo projekt zawiera kierunkowo prawidłowe rozwiązania. Stanowi też doskonały asumpt do dyskusji o kształcie tej regulacji w prawie pracy. Jednak wiele kwestii wymaga doprecyzowania, przykładowo w zakresie przepisów bhp, ekwiwalentu za korzystanie z prywatnego sprzętu czy sposobu jej zlecenia. Ponadto uważamy, że należy dążyć do jak najmniejszego sformalizowania przepisów o pracy zdalnej, aby realizowały cel funkcjonowania tego instrumentu. Nadregulacja może bowiem przynieść skutek odwrotny do zamierzonego.

W pierwszej kolejności należy z aprobatą przyjąć propozycję derogacji przepisów o telepracy z porządku prawnego i zastąpienie jej regulacją o pracy zdalnej. To działanie zapewni spójność przepisów Kodeksu pracy oraz zapobiegnie dualizmowi przepisów prawnych funkcjonujących w tym samym zakresie. Równoległe obowiązywanie obu tych form mogłoby wprowadzać niepotrzebny zamęt i niepewność prawa, z którą w polskim systemie prawnym niestety często mamy do czynienia. Jednak derogacja nie może nastąpić arbitralnie, konieczne jest wprowadzenie przepisów przejściowych. Według Pracodawców RP okres ten powinien wynosić co najmniej 6 miesięcy.

Zdaniem Pracodawców RP pozytywnie należy ocenić propozycję, aby praca zdalna mogła być wykonywana nie tylko całkowicie, ale i częściowo poza siedzibą pracodawcy. Jednakże warto rozważyć wprowadzenie do projektu jednoznacznego zapisu, który pozwalałby na organizowanie pracy zdalnej także w formie incydentalnej, tj. na jeden dzień czy kilka dni, a nawet stosowania hybrydowej formy w ciągu tego samego dnia. W naszej ocenie interpretacja przedstawionego projektu daje taką możliwość, by ustalić incydentalną możliwość stosowania pracy zdalnej w porozumieniu ze związkiem zawodowym albo w indywidualnym porozumieniu z samym pracownikiem. W celu uniknięcia wątpliwości interpretacyjnych warto, aby projekt wprost pozwalał na incydentalne stosowanie pracy zdalnej.

Projekt określa również sposób wprowadzenia pracy zdalnej w firmie. Za zasadę przyjęto, że ma to nastąpić w formie uzgodnienia między pracodawcą a pracownikiem. Z kolei uzgodnienie może być dokonane na etapie podpisywania umowy o pracę, a także w trakcie zatrudnienia. Warto podkreślić, że pozostawiono pracodawcom możliwość wydawania polecenia wykonywania pracy zdalnej w dwóch możliwych przypadkach. W naszej ocenie jednak jest to niewystarczający katalog. Należy go uzupełnić o możliwość wydawania takiego polecenia w przypadku gdy „jest to uzasadnione organizacyjnymi potrzebami pracodawcy”. Z kolei zasady wykonywania pracy zdalnej mają zostać ustalone w porozumieniu zawartym między pracodawcami a związkami zawodowymi. Jeżeli organizacja związkowa nie działa w firmie, pracodawca określa zasady w regulaminie, po konsultacji z przedstawicielami pracowników. Takie uregulowanie zasad wykonywania pracy zdalnej należy uznać za właściwe, tym bardziej że ostatecznie pracodawca może wprowadzić je samodzielnie, jeżeli w ciągu 30 dni nie dojdzie do zawarcia porozumienia. Jednak w ocenie Pracodawców RP zaproponowany termin uważamy za nieadekwatny i proponujemy jego skrócenie do 14 dni.

Kolejną kwestią, która budzi wiele pytań i wątpliwości jest uregulowanie zasad wypłaty ekwiwalentu. Projekt przewiduje zakres czynników, które bierze się pod uwagę ustalając jego wysokość. Naszym zdaniem nie jest to właściwe podejście. Kwestię ustalania wysokości ekwiwalentu należy pozostawić do indywidualnego rozstrzygnięcia między stronami. Jego wysokość powinna uwzględniać również wymiar oszczędności pracownika z powodu braku konieczności przeznaczania czasu na dojazd do pracy i kosztów tego dojazdu. Przede wszystkim w ocenie Pracodawców RP ekwiwalent powinien mieć także charakter ryczałtu. Zmiany w tym zakresie wymagają również uwzględnienia charakteru tego świadczenia w przepisach podatkowych i ubezpieczeń społecznych.

Uregulowanie pracy zdalnej w Kodeksie pracy stanowi bardzo trudne wyzwanie. Jest to widoczne w szczególności jeżeli chodzi o aspekt zakresu stosowania przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy. Również warto zwrócić uwagę na zagadnienie określania oceny ryzyka zawodowego. Podczas dokonywania oceny ryzyka zawodowego uwzględnia się wszystkie czynniki środowiska pracy występujące przy wykonywanych pracach oraz sposoby wykonywania pracy, co wymusza na pracodawcy obowiązek przeprowadzenia przed rozpoczęciem pracy zdalnej w miejscu jej wykonywania kontroli stanu bezpieczeństwa i higieny pracy. W naszej ocenie nie zastąpi tego zaproponowana w projekcie regulacja zobowiązująca pracownika do złożenia oświadczenia, że stanowisko pracy zdalnej spełnia normy bhp.



W kontekście zaproponowanego projektu istotne są również regulacje dotyczące wypadku przy pracy. W szczególności przepis art. 67<sup>31</sup> § 11 projektu wyłącza możliwość uznania zdarzenia za wypadek przy pracy, jeżeli pracownik odmówi współpracy w trakcie postępowania powypadkowego. Przepis pozostaje bowiem w konflikcie z art. 207 k.p. Tym samym *de facto* nie wyłącza odpowiedzialności pracodawcy za wypadek przy pracy. Pracodawca i tak w inny sposób będzie musiał ustalać okoliczności wypadku przy pracy oraz nadal naraża się na ryzyko postępowania sądowego w tym zakresie. Dlatego zapis ten będzie w praktyce martwy, a takie wyłączenie będzie tylko powodować płonne nadzieje pracodawców, że nie muszą ustalać okoliczności wypadku przy pracy na bazie posiadanych informacji.

Praca zdalna została wprowadzona do polskiego porządku prawnego za pomocą jednego przepisu ustawy covidowej. Pracodawcy RP od początku pandemii apelowali o uregulowanie na stałe pracy zdalnej w Kodeksie pracy z uwagi na daleko idącą popularyzację tej formy organizacji pracy. Projekt ministerstwa przedstawiony we wrześniu na Zespole problemowym RDS ds. prawa pracy zdaje się odpowiadać na szereg zgłaszanych przez pracodawców wątpliwości, lecz nie reguluje wyczerpująco wszystkich zagadnień. Dlatego w ocenie Pracodawców RP w pierwszej kolejności konieczne jest racjonalne uregulowanie newralgicznych kwestii, które rodzą najwięcej pytań i wątpliwości.